



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

ALICE CHAAR SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Influência de Estressores na atuação de Policiais
Militares no Distrito Federal**

Brasília . DF

2017



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

ALICE CHAAR SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Influência de Estressores na atuação de Policiais
Militares no Distrito Federal**

Brasília . DF

2017

ALICE CHAAR SILVA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Influência de Estressores na atuação de Policiais
Militares no Distrito Federal

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Prof. Victor Rafael
R. Celestino

Brasília . DF

2017

CQ1q CHAAR SILVA, ALICE
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Influência de Estressores na atuação de Policiais Militares no Distrito Federal / ALICE CHAAR SILVA; orientador VICTOR RAFAEL R. CELESTINO. -- Brasília, 2017.
62 p.

Monografia (Graduação - Administração) --
Universidade de Brasília, 2017.

1. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). 2. Job Stress Scale, de Robert Karasek (1979). 3. Critérios para análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de Walton (1975). 4. Demanda-controle e Apoio Social (KARASEK, THEORELL, 1990). 5. Polícia Militar do Distrito Federal. I. CELESTINO, VICTOR RAFAEL R., orient. II. Título.

ALICE CHAAR SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Influência de Estressores na atuação de Policiais
Militares no Distrito Federal**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da
aluna

ALICE CHAAR SILVA

Prof. Victor Rafael R. Celestino
Professor-Orientador

Prof.^a Olinda Maria Gomes Lesses
Professor - Examinador

Prof. Roque Magno de Oliveira
Professor-Examinador

Brasília, 10 de julho de 2017

Dedico esse estudo aos Capitães da Polícia Militar do Distrito Federal, Ajudantes de Ordem do Governador do Distrito Federal e à equipe de segurança daquele Palácio do Buriti, que dia e noite se esforçam para demonstrar a garra e presteza para a realização das tarefas cotidianas. Mas, principalmente, dedico esse estudo aos policiais que estão trabalhando nos ambientes da rua, enfrentando o dia a dia desgastante dessa profissão e que muitas vezes, com o maior orgulho e, independente dos preconceitos que enfrentem, buscam a paz e a preservação da vida das pessoas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me mostrar o caminho todos os dias e me mostrar o que há de mais belo na vida.

Ao meu esposo, Otavio Augusto, por todo amor, todo cuidado com que me acompanha, pelos incentivos diários e pelas palavras de verdade.

À minha família e amigos, meu amor e agradecimento pela compreensão nas ausências. Em especial a minha mãe, Maria do Socorro e ao meu querido padrasto, Henrique, sempre prontos a me auxiliar. E à minha avó, Lauris, pelas palavras de perseverança nos últimos momentos.

Agradeço aos meus colegas de trabalho, principalmente à minha equipe, minhas meninas+ Gislene, Rione, Geovanna, Ana Karolina, Tatiane e Raiane, que sempre foram compreensivas para comigo, e a todos ao redor que de alguma maneira me auxiliaram, principalmente, me dando apoio quando não era possível estar presente.

Especial agradecimento à equipe da Casa Militar do Governo do Distrito Federal, na pessoa do Coronel Claudio Ribas, ao Comandante-Geral da Polícia Militar do Distrito Federal, Coronel Nunes, bem como ao reitor do Instituto Superior de Ciências Policiais . ISCP, Coronel Arakaki.

Também, com muita gratidão, ao meu orientador, Professor Victor Rafael, pela insistência, por me desafiar e não me deixar desistir.

%Porque Eu, o Senhor teu Deus, te tomo pela tua mão direita e te digo:

Não temas, Eu te ajudo+

Bíblia Sagrada, livro de Isaías, capítulo 41, versículo 13.

SILVA, Alice Chaar. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Influência de Estressores na atuação de Policiais Militares no Distrito Federal**. 2017. 58 f. Trabalho de Conclusão de Curso . Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

RESUMO

Este estudo utiliza ferramenta criada por Robert Karasek (1979), escala de demanda controle e apoio social, na análise da realidade da Polícia Militar do Distrito Federal, especificamente dos Policiais atuantes na Região de Sobradinho . DF, objetivo de entender a influência de estressores do ambiente sobre a realidade desses profissionais. Esses estressores, por sua vez, impactam também na qualidade de vida do profissional de segurança pública e a escala de demanda, controle e apoio social de Karasek (1979) permite caracterizar a partir das decisões tomadas, diretamente correspondentes às demandas direcionadas a este profissional, permitem identificar uma análise de satisfação do indivíduo em relação ao seu ambiente de trabalho. Ainda, como importante variável de análise da relação profissional, correlaciona essas características de demanda, controle e apoio social aos critérios de Qualidade de Vida no Trabalho . QVT propostos por Walton (1975) apresentando uma análise desta em relação ao estresse e desgaste cotidiano do policial militar. No entanto, observou-se a necessidade de estudos complementares relacionados à personalidade do indivíduo na influência sobre sua qualidade de vida, bem como de um aprofundamento na influência daqueles estressores e da qualidade de vida na produtividade do indivíduo nesta função. Importante a utilização do levantamento desse estudo para a análise dos estressores na saúde desses profissionais. Também, poderiam ser utilizados como suporte a um estudo voltado às principais influências desses condicionantes na produtividade dos policiais.

Palavras-chaves: Demanda-controle e Apoio Social. Polícia Militar. Qualidade de Vida no Trabalho.

SILVA, Alice Chaar. **QUALITY OF LIFE AT WORK: Influence of Stressors in the performance of Military Police in the Federal District.**, 2017. 58 f. Trabalho de Conclusão de Curso . Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

ABSTRACT

This study uses a tool created by Robert Karasek (1979), a scale of demand control and social support, in the analysis of the reality of the Military Police of the Federal District, specifically of the Police in the Region of Sobradinho - DF, objective of understanding the influence of about the reality of these professionals. These stressors, in turn, also impact on the quality of life of the public security professional and Karasek's (1979) scale of demand, control and social support allows to characterize, based on the decisions taken, directly corresponding to the demands directed to this professional, Allow to identify a satisfaction analysis of the individual in relation to his / her work environment. Still, as an important variable of analysis of the professional relation, it correlates these characteristics of demand, control and social support to the criteria of Quality of Life at Work proposed by Walton (1975) presenting an analysis of this in relation to the daily stress and wear of the policeman military. However, it was observed the need for complementary studies related to the personality of the individual in the influence on their quality of life, as well as a deepening in the influence of those stressors and the quality of life in the productivity of the individual in this function. It is important to use the survey of this study to analyze the stressors in the health of these professionals. Also, they could be used to support a study focused on the main influences of these constraints on police productivity.

Key Words: Demand-control and Social Support. Military police. Quality of life at work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Escala do tempo de formação dos respondentes da Pesquisa na Escola de Formação da Polícia Militar do Distrito Federal.....	34
Figura 2. Gráfico referente ao Estado Civil dos respondentes da Pesquisa.....	34
Figura 3. Quantitativo de oportunidades em que cumpre Serviço Voluntário Gratificado, além de sua escala regular de trabalho.....	35
Figura 4. Escala de trabalho ordinária.....	36
Figura 5. Tempo ausente do batalhão.....	36
Figura 6. Quadrante Demanda-Controle-Apoio Social do 13º Batalhão da PMDF.....	40
Figura 7. Gráfico do quantitativo de tarefas repetitivas.....	43
Figura 8. Quantitativo de operações por mês.....	44
Figura 9. Índice de produtividade a partir de dados de criminalidade (período de janeiro a abril de 2016-2017).....	44
Figura 10. Gráfico da escolha de %Como fazer o trabalho+.....	46
Figura 11. Gráfico da escolha de %O que fazer no trabalho+.....	47
Figura 12. Gráfico sobre aprendizado de coisas novas.....	47
Figura 13. Gráfico sobre exigências contraditórias.....	48
Figura 14. Gráfico sobre bom relacionamento com os colegas.....	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 . Tipos de experiência, com apoio social, e quadrantes de referência e definição (Karasek, 1979; Theorell, 1990).....	37
Tabela 2 . Análise da Demanda.....	38
Tabela 3 . Análise do Controle.....	39
Tabela 4 . Quadro-resumo dois oito critérios para QVT propostos por Walton (1975).....	45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
1.1. Contextualização.....	15
1.2. Formulação do problema.....	16
1.3. Objetivo Geral.....	17
1.4. Objetivos Específicos.....	17
1.5. Justificativa.....	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1. Estressores no ambiente de trabalho.....	19
2.2. Qualidade de vida no Trabalho.....	22
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	24
3.1. Tipo e descrição geral da pesquisa.....	25
3.2. Caracterização da organização.....	27
3.3. População e amostra.....	28
3.4. Caracterização dos instrumentos de pesquisa.....	31
3.5. Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	32
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	33
4.1. Resultados Demográficos.....	33
4.2. Resultados Demanda-Controle-Apoio Social.....	37
4.3. Resultados Qualidade de Vida.....	42
4.4. Discussão.....	50
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
5.1 Limitações da Pesquisa.....	53
REFERÊNCIAS.....	55
APÊNDICES.....	58
Apêndice A . Quadrante de Demanda e Controle de Karasek (1979).....	58

Apêndice B . Organograma da Polícia Militar do Distrito Federal.....	59
Apêndice C . Questionário de Robert Karasek utilizado na Pesquisa (escala adaptada para o Português).....	60
Apêndice D . Quadro Demonstrativo da Polícia Militar do Distrito Federal.....	61

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Encontramos diversos tipos de trabalhos na sociedade com características específicas em seu desenvolvimento, e que requerem um olhar mais detalhado. O nosso dia a dia impulsiona qualquer profissional a um desgaste físico e mental, uma vez que necessita enfrentar rotinas cada vez mais exaustivas, deslocamentos cada vez mais demorados e a necessidade de permanecer por mais tempo em ambientes estressantes e angustiantes, seja por falta de *feedback* quanto ao que é produzido, pela insegurança nos colegas que desenvolvem o mesmo trabalho, pelas atividades naturalmente desgastantes, pela necessidade de capacitação frequente, e também pela própria insegurança da permanência naquela posição ou locação.

Ainda nesse ambiente, por vezes conturbado, algumas profissões se destacam pela ausência de rotina e pelo elevado nível de decisões imediatas que devem ser tomadas, visto à necessidade natural do próprio trabalho desempenhado. Em muitas situações, o dia a dia a que está submetido esse profissional faz com que necessite de tempo de recuperação. Para isso seria necessária uma escala de trabalho, onde os períodos de escala dão oportunidade não somente de descanso, como também de recuperação emocional e de capacidade produtiva.

A Polícia Militar do Distrito Federal representa ambiente de trabalho repleto de situações de desgaste, com diversos níveis de estresse e com situações que necessitam de tomadas de decisões rápidas e controladas, muitas vezes em ambiente que não possui nenhum desses elementos.

Nesse sentido, encontra-se nessa organização objeto de estudo que permite analisar as questões de desgaste do profissional de segurança, enquadrar no aspecto da qualidade de vida, focando na minimização desse desgaste pelo conhecimento de seus dados, e que nesse estudo também aborda de maneira superficial os índices de criminalidade de uma determinada região do Distrito

Federal. Ainda, buscando em meio aos índices avaliar os impeditivos de uma qualidade de vida com mais qualidade de vida, com a melhora de sua atuação e em família, no acompanhamento das demandas da população e desempenho do trabalho.

1.2 Formulação do problema

Ao observar um ambiente de trabalho desgastante, a maneira como foi desenvolvida a escala de trabalho desses profissionais, caracterizando o ambiente de trabalho em que atua e as ações desenvolvidas no dia a dia, se faz necessário entender até que ponto o período de folga é suficiente para garantir uma qualidade de vida desejada a esse profissional ou mesmo que tenha intervenção em como é desenvolvido o seu trabalho, além da minimização do desgaste a que é submetido. Ou seja, qual a influência dos estressores do próprio ambiente em que atua na qualidade de vida do policial?

No caso estudado, tanto o objetivo do estudo, ou seja, a identificação da qualidade de vida em um ambiente de desgaste de um determinado grupo cumpridor de uma escala de trabalho, quanto o próprio ambiente de atuação são condicionantes que impactam o estudo e geram influência na mensuração de problemas enfrentados por trabalhadores. Cabe compreender como a atuação policial, em determinada localidade, pode impactar suas relações?

O fator escala será desenvolvido no intuito de apresentar a atuação dos profissionais, seguido da identificação dos atuantes pessoais, como o desgaste e a qualidade de vida e, finalmente a identificação desses na relação com a sociedade. Pretendendo dessa forma, que o estudo tenha valor na condição social na realidade de cada profissional, mas também na rotina ou na mudança de realidade social da região estudada.

1.2 Objetivo Geral

Ao analisar a realidade dos profissionais de segurança pública, especificamente do 13º Batalhão de Polícia Militar do Distrito Federal em Sobradinho, que trabalham em período de escala, este estudo pretende identificar, por meio de uma análise local, se esta rotina de trabalho supre às necessidades identificadas como qualidade de vida.

Também, fortalecer a teoria de que ao se comparar qualidade de vida e a realidade do trabalho desenvolvido, com base na escala de Karasek (1979) se resulte em um quadro de atuação de trabalho, e partir desses indicadores, compará-los com critérios de qualidade de vida.

1.4 Objetivos Específicos

Neste estudo serão apresentadas as características da profissão do policial militar do Distrito Federal atuante na Região Administrativa de Sobradinho visto serem muito claras suas particularidades de desgaste e, à primeira vista, de baixa qualidade de vida.

Esses profissionais adaptados às escalas de trabalho, também utilizam períodos de folga para realizar Serviço Voluntário Gratificado . SVG, na busca por melhoria de condições de vida, financeiras ou no aspecto da saúde. Assim, cabe identificar nesse ambiente o impacto desse ritmo de trabalho na realidade pessoal do policial.

A própria dinâmica de trabalho desses profissionais se confronta com aspectos que são sensíveis a promoção da qualidade de vida, como sono; perspectivas negativas ou pessimistas; a relação hierarquizada rígida; ergonomia; estresse; violência; e perigo constante de morte (COSTA et AL, 2007).

Assim, o estudo vai analisar aspectos da exigência do trabalho e diminuição de desempenho, bem como o impacto na esfera pessoal em razão do trabalho desenvolvido, contribuindo diretamente na sua relação com o ambiente.

1.5. Justificativa

Desenvolver um estudo direcionado ao profissional e que cumpra demonstrar as necessidades de seu dia a dia, bem como de melhoria de seu ambiente ou até de sua metodologia tende a impactar a própria realidade social, e essa é uma das justificativas deste estudo. Uma vez que a busca pela melhoria de índices de criminalidade tem sido o foco não somente dos profissionais atuantes na segurança pública, como também da própria sociedade que cobra, mas também é atuante na busca pela diminuição da violência, violência essa que atinge o profissional de segurança, tanto quanto a própria sociedade.

%) violência e criminalidade, embora sejam fenômenos sociais muitas vezes correlacionadas, não devem ser confundidas. Desde uma perspectiva de saúde pública, violência é entendida como um conceito referente aos processos, às relações sociais interpessoais, de grupos, de classes, de gênero, ou objetivadas em instituições, quando empregam diferentes formas, métodos e meios de aniquilamento de outrem, ou de sua coação direta ou indireta, causando-lhes danos físicos, mentais e morais.+ (VASCONCELOS; COSTA, 2005, p. 33).

No âmbito acadêmico, o desenvolvimento de análise de gestão pessoal, de metodologia e fluxo de trabalho, do uso de indicadores e estudo de métodos quantitativos de decisão comprova que os conhecimentos adquiridos durante a graduação são diretamente aplicados no dia a dia da sociedade e tendem a analisar e melhorar os aspectos humanos. Além disto, reforça o importante papel da academia no desenvolvimento de pesquisas para uma sociedade mais digna para todas as pessoas.

Cientificamente, os dados obtidos com essa pesquisa e os resultados encontrados nesse estudo pretendem reforçar o que foi identificado no trabalho de Karasek (1979) em relação à escala de demanda e controle, bem como observando a ampliação deste trabalho, enquadrando também a questão do suporte social (KARASEK & THEORELL, 1990). Apesar da tendência em aplicar o estudo teórico-metodológico de Karasek (1979) em áreas de saúde, vê-se que na área de

segurança pública são encontradas características que também necessitam de observação e reforçam a necessidade de uma pesquisa com essa ferramenta. Também, importante uma análise da qualidade de vida, ou ausência dela, impactada pelo ambiente de trabalho, diretamente na vida do profissional do profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Ao analisar a atuação de policiais da Polícia Militar do Distrito Federal atuantes na Região de Sobradinho . DF busca-se por meio da análise de indicadores de estresse, correlacioná-los com a qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

A partir da necessidade de embasamento e fundamentação teórica quanto ao objeto e objetivo que esse trabalho acadêmico pretende apresentar, foram identificados alguns trabalhos e estudos de relevância para a administração e que se direcionam na avaliação do ambiente de trabalho e sua influência nas atitudes, decisões e até mesmo no envolvimento do trabalhador em suas tarefas. Alguns trabalhos e artigos acadêmicos que são aqui citados se direcionaram ao estudo das questões de escala de trabalho, bem como do enquadramento desses profissionais em situações desgastantes e de estresse, além de versar sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

2.1. Estressores no ambiente de trabalho

O ponto principal do trabalho se apoia no estudo de Karasek (1979), que a partir de sua pesquisa sobre demanda e controle se debruçou à investigação do estresse no ambiente de trabalho, a partir de uma ferramenta de avaliação e da análise do que é pedido ao trabalhador e de como ele corresponde, ou responde a esta demanda, sendo possível mensurar quadrantes de decisão, de atitude, de controle em que se enquadram os profissionais avaliados a partir de suas ações.

O objetivo desse estudo é equilibrar demandas e ações, identificando a partir dessa análise fatores que são prejudiciais aos profissionais.

%) as respostas físicas e emocionais prejudiciais que ocorrem quando as exigências do trabalho não estão em equilíbrio com as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador+ (BAKER; KARASEK, 2000, p. 420).

O estudo de Karasek (1979) organizou-se a partir de um questionário que avaliava a rotina de trabalho, aplicados a grupos de profissionais verificando de um lado as variáveis independentes, ou seja, questões diretamente relacionadas ao pedido transmitido ao trabalhador; e de outro lado, as variáveis dependentes, ligadas ao estado pessoal do profissional, como a satisfação no trabalho, estado de esgotamento e de depressão.

A partir de um modelo de organização formando quatro quadrantes (Apêndice A) observou-se a tomada de decisões dos trabalhadores estudados e a relação direta à demanda que receberam . pedido e atitudes fracas; pedido fraco e atitude forte; pedido forte e atitude fraca; e pedido e atitude elevados . e a partir disso desenvolveu-se a análise da satisfação do trabalhador em relação ao seu ambiente de trabalho.

O próprio modelo demanda e controle (KARASEK, 1979) integrou posteriormente novas dimensões, como análise hierárquica e apoio social (KARASEK & THEORELL, 1990), e que nesse trabalho acadêmico se evidencia como algo de grande significado, uma vez que a população avaliada . a Polícia Militar do Distrito Federal - se enquadra em um regime hierárquico bem específico, rígido e com característica bem únicas, e que tem suas ações influenciadas por essa variável.

O estudo de Karasek (1979) avaliou uma realidade distinta da encontrada nesse trabalho, pois focou na análise de trabalhadores da indústria americana e sueca, utilizando-se das noções de estresse positivo e negativo, e distresse, e na análise de desgaste que as demandas diárias lhe resultam. Essa pesquisa, por sua vez, pretende apresentar as características de outros profissionais e com os resultados reforçar aqueles encontrados pelo estudioso. Logo, o foco desse estudo será avaliar a atuação do corpo operacional do Comando de Policiamento Regional

Leste da Polícia Militar do Distrito Federal na Região Administrativa de Sobradinho, RA-V, que será amplamente apresentada posteriormente.

a oportunidade do trabalhador usar suas habilidades e tomar decisões a respeito de suas atividades de trabalho, está associada à redução dos sintomas advindos a partir das demandas laborais+ (KARASEK, 1979, p. 303 apud CARVALHO, 2007, p. 21).

Cabe ressaltar que, que na análise europeia do estudo de Karasek (1979) quiseram suprimir a referência ~~ao~~ estresse positivo+, em razão da conotação de que eram aceitas situações laborais que se destinem a ultrapassar limites, porém entende-se que se possa encontrar nessa referência um componente real na atitude decisiva para a atuação de um policial. Bem como, se encontra nas habilidades outro componente positivo para as decisões e por sua vez, não somente a habilidade, mas a delegação de tarefas, o ordenamento da organização, e a própria estrutura organizacional elementos influenciadores na autoridade de decisão, bem como, as próprias repetições de tomada de decisão. O que, no entanto, não é sinônimo de qualidade de decisão ou de maior controle sobre essa, mas que pode ser um indicativo da necessidade de entrega de meios e formação aos trabalhadores para uma decisão com maior controle.

No estudo observou-se que o controle das decisões durante as atividades laborais (KARASEK, 1979 apud CARVALHO, 2007, p. 20), pode ser um fator significativo para que o trabalhador desenvolva ou não o estresse ou desgaste e, no caso deste estudo, consequências que impactem na qualidade de vida do policial militar.

De fato, o estudo de Karasek (1979) objetiva evidenciar aspectos fundamentais da relação do indivíduo em seu trabalho, e adaptou-se à análise de como os profissionais de segurança se situam no ambiente das regionais a que foram alocados, revelando-se equilibrados quando podem assumir as funções a que foram destinados, com controle dos fatores que podem interferir no desenvolvimento de suas atividades e na sua qualidade de vida.

2.2. Qualidade de vida no Trabalho

Uma variável que requer análise e que vem fomentar esse estudo é a busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), termo este cunhado por um estudioso da década de 1970, chamado Lous Davis, quando em estudo sobre o desenho de cargos, compreendeu como qualidade de vida

%a.) a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho das tarefas+(CHIAVENATO, 2004).

O termo Qualidade de Vida Trabalho . QVT pode ser também identificado como uma união de fatores que permitem com que o trabalho, perceba a implementação de melhorias e inovações da gerência e até de tecnologia no ambiente de trabalho, mas, principalmente quando se percebe o profissional como parte de um todo. Esse enfoque é chamado de biopsicossocial (FRANÇA & RODRIGUES, 1997)¹ e tem como objetivo o desenvolvimento da produtividade com dimensões psicológicas, sociais, organizacionais e até biológicas que influenciem de maneira positiva as ações dos profissionais.

A QVT visa o bem estar dos trabalhadores de uma empresa ou órgão, por meio de um reconhecimento pelo trabalho realizado, focando em atender as necessidades básicas dos profissionais, e descrita como %a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura, e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações+(FLECK et al., 2000), conforme definido por um grupo de pesquisadores que desenvolveram o instrumento chamado World Health Organization Quality of Life (WHOQOL), utilizado pela Organização Mundial da Saúde para medição da QVT.

A análise da questão da qualidade de vida neste estudo se direciona à

¹ Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, em seu livro *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática* ú buscam proporcionar a oportunidade de conhecer e refletir sobre o desafio de conviver no mundo do trabalho com pessoas e situações inesperadas nos diversos cenários das empresas. Entre temas tratados no livro, estão: abordagem biopsicossocial; Ampliação do conhecimento sobre o adoecer; Mecanismos de formação de sintomas e doenças; contrato psicológico de trabalho e saúde; Conceitos, tipos e formas de adaptação ao stress; Evolução e abordagens sobre stress e burnot; Qualidade de vida; recomendações e indicadores.

realidade do policial, principalmente contrapondo-se ao desgaste que esse profissional encontra em sua rotina de trabalho. Ainda, reforça o uso da teoria de Karasek (1979), uma vez que a partir de seus estudos foi possível identificar uma relação causal entre o trabalho desempenhado e o desgaste mental, por sua vez relacionado a estressores da organização. A exigência psíquica do ambiente externo onde a demanda psicológica excede a capacidade do profissional em dar resposta a determinados estímulos e o controle do trabalho está direcionado às ações de repetição, criatividade, desenvolver tarefas diversas e habilidades especiais e aprendizagem, e na tomada de decisões no ambiente de trabalho.

Necessário ainda observar os dados da escala de trabalho cumprida por esses profissionais, que foi estabelecida pela Portaria PMDF nº 696, de 18 de janeiro de 2010, e que define não somente o expediente administrativo, mas também o regime de escala do serviço operacional, objeto acompanhado por este trabalho, e que dita:

Art. 2º As escalas de serviço ordinário operacional da Corporação funcionarão de acordo com as seguintes proporções de horas trabalhadas por horas de folga, respectivamente: I - o policiamento motorizado (RP em geral) e o Policiamento Comunitário (Postos Policiais) cumprirão o regime de 36 (trinta e seis) horas de folga, para cada turno de 12 (doze) horas de serviço no período diurno, com acréscimo na folga equivalente à dispensa de um serviço, após a consecução de 04 (quatro) ciclos, e regime de 60 (sessenta) horas de folga, para cada turno de 12 (doze) horas de serviço, no período noturno. a. Considera-se período noturno, para os fins do inciso I do Art. 2º, quando pelo menos 2/3 do turno de serviço estejam compreendidos entre as 18h e às 6h do dia seguinte. II - o policiamento ostensivo a pé cumprirá o regime de 18 (dezoito) horas de folga para cada turno de 06 (seis) horas de serviço, com acréscimo na folga equivalente à dispensa de 02 (dois) serviços após o cumprimento de 05 (cinco) dias de trabalho, alternando com a dispensa equivalente a 01 (um) serviço após 06 (seis) dias trabalhados; III - Serviço de Guarda do Quartel, 3ª CPMInd e BOPE, especificamente, cumprirão regime de 72

(setenta e duas) horas de folga, para cada turno de 24 horas de serviço; IV - o policiamento montado e o policiamento motorizado em motocicletas cumprirão o regime de 40 (quarenta) horas de folga, para cada turno de 8 (oito) horas de serviço.+ (Portaria PMDF nº 696, de 18 de janeiro de 2010).

Cabe ressaltar que tramita na Câmara dos Deputados, já aprovado na Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado, texto que assegura a policiais militares e bombeiros dos estados e do Distrito Federal carga horária máxima de trabalho de 120 horas mensais e remuneração em dobro em feriados trabalhados. Essa alteração impacta diretamente no Decreto-Lei 667/69, que dispõe reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros dos Estados, Territórios e Distrito Federal, que por sua vez trará mudanças às escalas desses profissionais.

Assim, ao definir as escalas da unidade de comando analisadas neste estudo, há a preocupação e busca constante pela eficiência do trabalho da organização, pré-requisito para o bom resultado na retenção da violência da região estudada. Quando há a preocupação com a eficiência, a organização busca combinar os insumos que possui, ou seja, o efetivo de profissionais que possui, e os métodos necessários de maneira que resultem no máximo de segurança para a população, assim podendo impactar, inclusive nos índices de criminalidade.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

A pesquisa que será utilizada como ferramenta deste estudo pretende de forma quantitativa, através de questionário pré-existente (Apêndice C), analisar um grupo específico da Polícia Militar, quais sejam, os policiais, principalmente atuantes na área operacional na Região de Sobradinho, a partir de uma perspectiva de método quantitativo de decisão, e de maneira descritiva, dando o apoio de fatos e fenômenos necessários à análise de Karasek (1979), e por meio de análise documental validar os dados dos profissionais estudados.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

O interesse em pesquisar a Polícia Militar do Distrito Federal vem da necessidade de compreensão da realidade atual, do questionamento quanto ao formato de análise que é realizada pela instituição ao apresentar dados como índice de criminalidade, desenvolvimento do trabalho do efetivo, e tem como objetivo transpor uma limitação subjetiva que a instituição demonstra em razão da própria estrutura organizacional. Assim, a análise de um aspecto externo à corporação, retirados os preconceitos quanto ao trabalho da instituição e, principalmente, no interesse em esclarecer uma problemática do ponto de vista do profissional da segurança pública. Logo, a pesquisa é um

procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolve-se por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados (GIL, 2007, p. 17).

Na busca por compreender como foi definida a forma de atuação da Polícia Militar, essa pesquisa se utiliza da investigação dos aspectos da rotina da unidade operacional do comando de Sobradinho para evidenciar questões da criminalidade nessa região, dados esses que trarão uma perspectiva dos aspectos emocionais dos policiais e a relação deste com a sociedade local. Logo, serão visitadas a escala de trabalho, a atuação no Serviço Voluntário Gratificado - SVG, além de aspectos pessoais e individuais.

A expectativa está em, por meio de métodos e a métrica de análise de Karasek (1979), esclarecer algo que seja superficial e pouco compreendido nessa instituição, e que, de maneira formal, com um pensamento reflexivo e sistemático, possa contribuir com a mesma, principalmente comprovando a forma de atuação e possibilitando esclarecimentos quanto à realidade desses profissionais.

O conhecimento científico é produzido pela investigação científica, através de seus métodos. Resultante do aprimoramento do senso comum, o conhecimento científico tem sua origem nos seus procedimentos de verificação baseados na metodologia científica.

É um conhecimento objetivo, metódico, passível de demonstração e comprovação. O método científico permite a elaboração conceitual da realidade que se deseja verdadeira e impessoal, passível de ser submetida a testes de falseabilidade. Contudo, o conhecimento científico apresenta um caráter provisório, uma vez que pode ser continuamente testado, enriquecido e reformulado. Para que tal possa acontecer, deve ser de domínio público.+ (FONSECA, 2002, p. 11)

A pesquisa neste estudo tem característica quantitativa, utilizando o conhecimento de maneira pertinente, relevante e com o uso adequado de todos os instrumentos que serão disponibilizados, tanto no que se refere aos dados que serão traçados com o método de Karasek (1979), quanto aos índices apresentados pela Polícia Militar que irão contrapor aqueles. Buscando objetividade, a pesquisa quantitativa irá dimensionar e compreender a realidade da região de Sobradinho a partir de indicadores objetivos.

Destaca-se da pesquisa quantitativa, o alcance do estudo no tempo, por ser instantâneo, o foco em uma única fonte de pesquisa e o ponto de vista do pesquisador ser externo à organização (GERHARDT E SILVEIRA, 2009).

O método quantitativo de pesquisa tende a focar em uma pequena quantidade de conceitos, a partir de ideias preconcebidas, utilizando-se de procedimentos estruturados e relacionados, utilizando instrumentos formais de coleta de dados e de forma controlada, com ênfase na objetividade e análise desses dados (GERHARDT E SILVEIRA, 2009). E por tratar dados de uma realidade social, trata-se de uma pesquisa descritiva.

A pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade+(TRIVIÑOS, 1987).

Aproximando-se da realidade da região estudada, a pesquisa descritiva, utilizará de um estudo documental, visto a análise de um grupo específico, a absorção de dados não somente bibliográficos, mas também por recorrer a material diversos, como relatórios, documentos oficiais e tabelas estatísticas.

A pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas. A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão, etc.+(FONSECA, 2002, p. 32).

Assim, busca-se de forma prática, de forma descritiva, com base em documentos, comprovar a relação existente entre o bem-estar do profissional da segurança pública, no sentido de sua qualidade de vida, com índices de criminalidade da região estudada.

3.2 Caracterização da organização

A Polícia Militar criada desde que a Corte Portuguesa veio para o Brasil em 1809, e transferida do Rio de Janeiro para a capital Brasília em 1965, se compõe a partir de profissionais advindos tanto daquele Estado quanto de outras regiões do país, bem como de oficiais do Exército Brasileiro e de outras instituições de Segurança Pública. Sendo um dos órgãos componentes de segurança pública do Distrito Federal, o Estado-Maior da Polícia Militar se compreende da Chefia, de Seções de Planejamento de Pessoal, de Inteligência Estratégica, Ciência e Tecnologia; Operações e Doutrina Operacional; Logística; Assuntos Institucionais e Comunicação Social; Orçamento; Projetos; Análise Criminal; Legislação; e Gestão da Qualidade conforme organograma anexado a este estudo (Apêndice B).

A segurança pública do Distrito Federal foi dividida a partir de quatro macrorregiões identificadas como Regiões Integradas de Segurança ou RISPs, sendo divididas em Região Integrada Metropolitana, Oeste, Sul e Leste, cada uma dessas se compõe pelo mínimo de seis regiões administrativas, sendo o objetivo definir responsabilidades e ações de combate à criminalidade.

Essa forma de organização tem a intenção de aumentar a capacidade de coordenação de ações de segurança, envolvendo questões operacionais, distribuição do próprio efetivo e otimização de recursos.

A Região Leste é formada pelas regiões de Planaltina, Lago Norte, Varjão, Paranoá, Itapoã, São Sebastião, Jardim Botânico, Sobradinho e Fercal, sendo o foco desta pesquisa, a região de Sobradinho, a partir do acompanhamento das ações do 13º Batalhão de Polícia Militar do Distrito Federal - PMDF, alcançando as regiões de Sobradinho e Planaltina.

Para a qualidade do estudo, em busca de área da Polícia Militar que se enquadrasse nas características para a aplicação de uma metodologia que busca compreender as situações de demanda, desgaste, esforço, controle em uma atuação de trabalho em escala, houve um corte de análise que se direcionou ao Comando de Policiamento da Região e Unidade Operacional de Sobradinho, 13º Batalhão de Polícia Militar, comando esse que cumpre a articulação da Corporação em, pela definição de unidade de execução subordinada, baseando-se no princípio de responsabilidade territorial estabelecido no Plano de Articulação, definindo a partir dessa distribuição geográfica o corpo de trabalho atuante em determinada área ou região.

3.3 População e Amostra

Para que fosse possível mensurar esse aspecto específico do trabalho escalonado, a definição da amostra a ser estudada e avaliada buscou essas características em grupo formado por servidores públicos do Governo do Distrito Federal, da carreira da Polícia Militar, no comando de Operações da Região Leste, qual seja 13º Batalhão de Polícia Militar, alocados na área de Sobradinho, onde serão pesquisados os policiais atuantes nessa região e analisados documentos que destaquem índices dessa região, sendo a amostra obtida por conveniência e apoiada pelo Instituto de Ciências Policiais da Polícia Militar do Distrito Federal, instituição de nível superior da carreira policial, reconhecida pelo Ministério da Educação, e que é responsável pela formação em nível de bacharelado aos policiais

do Distrito Federal.

O Instituto de Ciências Policiais compreendeu que este estudo seria produtivo para o desenvolvimento de novos indicativos e análises tanto quanto à atuação da própria Corporação, no sentido de serem divulgados estudos e análises que tragam índices para o desenvolvimento dos profissionais deste Órgão, bem como para a sociedade. Apesar de o estudo estar direcionado aos policiais alocados na Região de Sobradinho, o Instituto compreende que pode haver interesse da expansão do mesmo a outras Regiões Administrativas do Distrito Federal.

Por questões da própria didática do estudo, não foram incluídos nesta análise os policiais que cumprem função exclusivamente administrativa, uma vez que nesses casos, a escala não se justifica. Porém, também foi verificado que os profissionais que cumprem escala, e que estão na unidade operacional, também cumprem funções administrativas, tais como testemunho, registro das coletas de provas, dentre outros, normalmente em período que estariam de folga, comprovados, uma vez que serão acompanhados rotineiramente.

O grupo analisado tem sua escala de trabalho dividida de acordo com a Portaria nº 696, de 18 de janeiro de 2010, com escala para o grupo operacional de 16 horas para cada turno de 8 horas de trabalho, alcançando um quantitativo significativo para justificar este estudo, que se desenvolve no período de março a junho de 2017.

Os Comandos Operacionais da Polícia Militar de cada região têm como objetivo planejar, coordenar, fiscalizar e controlar os comandos de policiamento subordinados, visando manter a instrução, disciplina e emprego operacional, e são compostos por seções administrativa, operacional e técnica.

O Departamento Operacional é responsável por elaborar o Plano Geral de Polícia Ostensiva e de Preservação da Ordem Pública e o Plano de Articulação Operacional da PMDF, gerindo o emprego da polícia ostensiva, estabelecendo as metas e objetivos operacionais mensuráveis para os Comandos que lhe são subordinados, fiscalizando o cumprimento desses, elaborando planos e ordens operacionais, além de diretrizes e orientações necessárias à execução. Ainda atribuem responsabilidade de comando pelas operações realizadas e orientando a

execução, além de atribuir responsabilidade de comando e elaborando a proposta orçamentária anual. Logo, os Comandos de Policiamento Regionais são grandes comandos responsáveis pelo policiamento nas áreas definidas pelo Plano de Articulação.

O espaço geográfico atribuído à responsabilidade de um determinado Comando de Policiamento Regional e à Unidade Operacional é denominado Região e Área, respectivamente e baseia o princípio de responsabilidade territorial, estabelecido no Plano de Articulação para sua atuação, e são estruturados em seção administrativa e seção operacional.

Quanto aos Batalhões e Regimentos competem executar o policiamento ostensivo e de preservação da ordem pública em áreas estabelecidas no Plano de Articulação da Corporação, subordinados aos Comandos de Policiamento Regionais e de Missões Especiais e são classificados de acordo com os seus efetivos previstos: I - tipo I - de 401 (quatrocentos e um) até 600 (seiscentos) policiais militares II - tipo II - de 301 (trezentos e um) até 400 (quatrocentos) policiais militares; III - tipo III - de 201 (duzentos e um) até 300 (trezentos) policiais militares; IV - tipo IV - até 200 (duzentos) policiais militares.

A atuação da modalidade de policiamento dos Batalhões e Regimentos é definida conforme natureza, especialidade e área de responsabilidade, cumprindo as diretrizes do Departamento Operacional e do Grande Comando ao qual estiver subordinado, aplicando a doutrina do policiamento comunitário nas ações policiais desenvolvidas, executando o policiamento ostensivo fardado e velado, desenvolvendo-se prioritariamente para assegurar a defesa das pessoas e do patrimônio, o cumprimento da lei, a preservação da ordem pública e o exercício dos poderes constitucionais, além de realizar ações preventivas e repressivas imediatas aos ilícitos penais e infrações administrativas definidas em lei, assistir à população, atender a reclamações e queixas, atuando em casos de desordens e agitações.

3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

A partir de uma visão documental, o estudo desenvolverá com o levantamento de informações por meio de um questionário psicossocial (Apêndice C) de modelo e controle (KARASEK, 1979), aplicado à população estudada, e tendo como objetivo identificar referências de qualidade de vida no ambiente da Polícia Militar do Distrito Federal. Do questionário resultam informações relacionadas a demandas psicológicas e níveis de controle da atuação do profissional estudado.

Para análise dos dados, a partir do quadrante (Apêndice A) os quatro patamares que correlacionam demanda e controle do profissional, identificados como ocorrência de alta demanda e baixo controle, perspectiva mais influente sobre a condição de saúde, e por sua vez qualidade de vida do profissional. É, assim, o quadrante que demonstra as ações mais desgastante para o indivíduo, reconhecido como área de **%Alto Desgaste+**. Quando observados os dois quadrantes superiores, identificamos o Trabalho Ativo e Trabalho Passivo, que representa um alto nível de demanda, com alto nível de controle, ou seja, nesse sentido o profissional atua de maneira mais independente, com certa autonomia. Já no seguinte, apresenta-se baixa demanda relacionada com baixo controle do indivíduo sobre seu próprio trabalho e desta maneira é possível inclusive citar a semelhança do trabalhador, o que representa um indivíduo com pouco desenvolvimento, além mesmo de suas competências, ocasionando muitas vezes a baixa da produtividade ou insatisfação com o ambiente de trabalho. Finalmente, o quadrante identificado como **%Baixo Desgaste+**, relaciona alto controle das tarefas com baixa demanda e propicia, assim que as ações do indivíduo sejam flexíveis, com exigência menor e com poder decisório.

Com relação à Polícia Militar, identifica, ainda, a dimensão Apoio Social como significativo critério para complementação do questionário, visto a presença e força dos quesitos hierárquicos da instituição, bem como a relação que se desenvolve desde a formação do policial até sua locação e ambiente de trabalho. É conhecido e notório o corporativismo existente na instituição, o que reforça o critério **%Apoio Social+** como dado de relativa importância neste estudo. Essa

dimensão reforça a presença de atores sociais como aspecto decisivo ou influenciador para a atuação do indivíduo em sua rotina diária.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta de dados nesse estudo ocorreu com o apoio do Comando-Geral da Polícia Militar, da Casa Militar do Governo do Distrito Federal e do Instituto de Ciências Policiais da Polícia Militar do Distrito Federal, a partir da autorização de acesso às informações, aos documentos, trabalhos e dados da instituição, onde buscou índices que representam como são estabelecidas ao que pretendem cumprir com as escalas de trabalho dos profissionais da área estudada.

Ainda, direcionado a Unidade Operacional da Região V, Sobradinho, no ambiente do 13º Batalhão de Polícia Militar, foi disponibilizado por meio eletrônico, e posteriormente, por meio impresso, o questionário de Karasek (1979) com o objetivo de levantar as percepções dos policiais atuantes naquela região. Além disso, viu-se a necessidade de uma pesquisa nos dados e índices de criminalidade daquela Região, uma vez que esses índices, disponibilizados por meio de tabelas referenciando os tipos de crimes, tais como tráfico de drogas, uso e porte de drogas, posse/porte de arma e localização de veículo furtado ou roubado, dados esses compilados em uma tabelas com avaliação do período de janeiro a abril, relacionados os anos de 2016 e 2017, servem de apoio para a compreensão da localidade em que é atuante o grupo pesquisado.

A partir da análise quantitativa dos dados apresentados, bem como do levantamento resultante da pesquisa com questionário de Karasek (1979), busca-se identificar elementos para otimizar o trabalho do grupo de policiais na região estudada, produzindo as características ideais de trabalho, identificando variáveis que são significativas para o desenvolvimento e que atuam diretamente nas tarefas desses profissionais, buscando uma realidade de trabalho que alcance eficiência, também avaliando o impacto da criminalidade da região no profissional atuante.

Na oportunidade da entrevista com o Comandante-Geral do Batalhão estudado foi possível explicar detalhadamente os motivos e objetivos da pesquisa,

bem como ter acesso aos registros de dados de criminalidade específicos da região. Ainda, foi apresentado de maneira informal o número total de policiais destacados naquele batalhão, cerca de 300 (trezentos), incluindo o efetivo de atuação operacional e administrativa. Ainda, observou-se a necessidade de alteração e complementação do questionário no que tange a análise demográfica, a exemplo da redefinição das cargas horárias de trabalho e escalas, bem como da necessidade de inclusão da pergunta "Além da escala rotineira de trabalho, cumpre Serviço Voluntário Gratificado?" e bem como questão específica quanto à quantidade de vezes em que assume esta função. Isto por que, o SVG impacta diretamente na relação de trabalho do policial militar. Assim, aplicando-se a pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

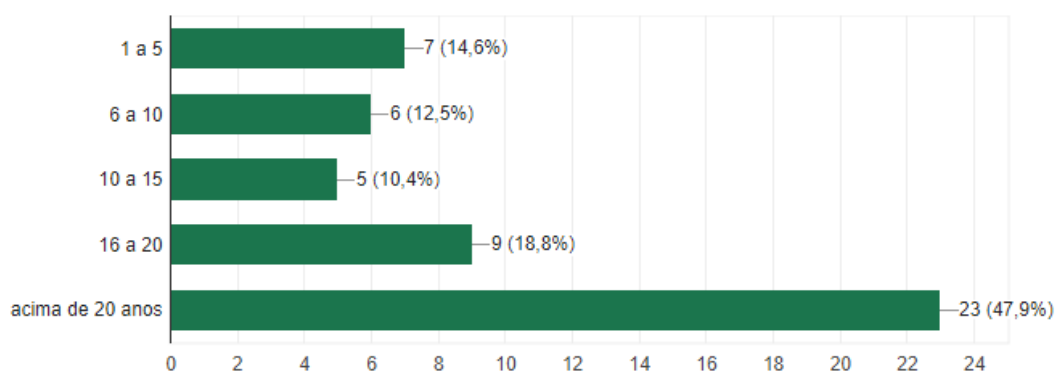
4.1 Resultados Demográficos

O presente estudo realizou um recorte muito específico para análise, destinando a pesquisa aos profissionais atuantes na região administrativa de Sobradinho, 13º Batalhão, Regional I, onde a ação policial atende Sobradinho I, Sobradinho II, Grande Colorado e Planaltina. Do efetivo de 300 policiais daquele Batalhão, foram respondentes 48 (quarenta e oito), o que equivale a 16% do efetivo atuante naquela região. Os respondentes foram todos homens (100%), com idade variando entre 25 a 53 anos, todos formados na Academia de Polícia Militar, ou seja, oficiais, sendo que 47,9% formaram-se há mais de 20 anos (Figura 1) e 72,3% são casados (Figura 2).

Figura 1. Escala do tempo de formação dos respondentes da Pesquisa na Escola de Formação da Polícia Militar do Distrito Federal.

Há quantos anos formou-se Policial Militar?

48 respostas

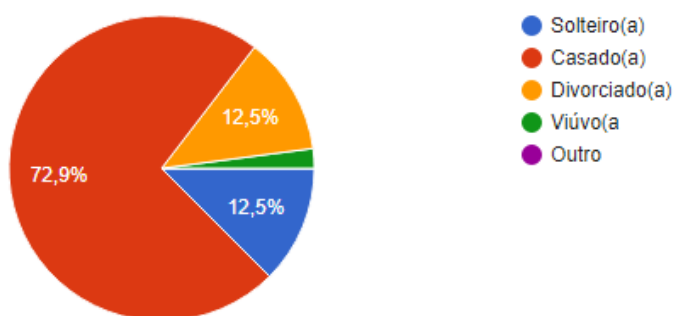


Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Figura 2. Gráfico referente ao Estado Civil dos respondentes da Pesquisa

Qual estado civil?

48 respostas



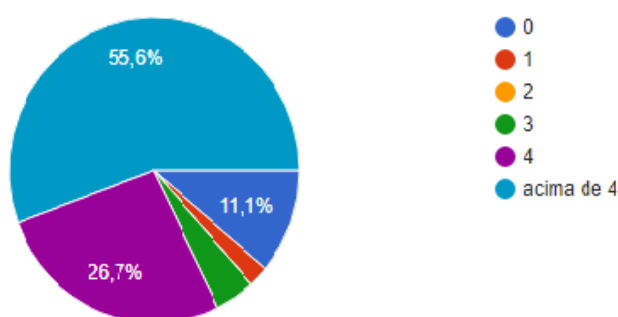
Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Na pesquisa foi questionada a atuação regular de cada respondente, como operacional (79,2%) ou administrativo (20,8%). No entanto, cabe ressaltar que a grande maioria desse grupo (83,3%) cumpre, ainda, durante período destinado à folga, Serviço Voluntário Gratificado . SVG (Figura 3), que se trata de parcela remuneratória devida ao militar que voluntariamente, durante seu período de folga, apresenta-se para o serviço de policiamento, prevenção de combate a incêndio e salvamento, atendimento pré-hospitalar (por incluir o Corpo de Bombeiro Militar) ou segurança pública de grandes eventos ou sinistros, com jornada não inferior a 8 (oito) horas, na conveniência e necessidade da Administração.²

Figura 3 É Quantitativo de oportunidades em que cumpre Serviço Voluntário Gratificado, além de sua escala regular de trabalho.

Em quantas oportunidades cumpre serviço voluntário gratificado, além das atividades cotidianas, em um período de um mês?

45 respostas



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

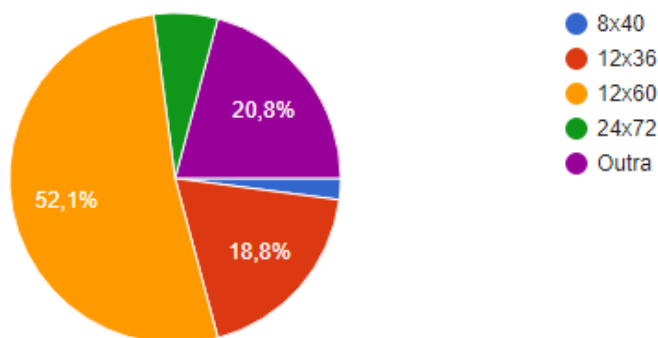
Importante ressaltar que esses respondentes já cumprem uma escala de trabalho, em sua maioria, de 16X30 (dezesesseis horas, seguida de trinta horas de descanso), conforme na Figura 4, mas como foi apurado, intercalam trabalhos administrativos aos trabalhos operacionais regulares.

²Serviço Voluntário Gratificado, previsto pela Lei n. 10.486, de 04 de julho de 2002 e regulamentado pelo Governo do Distrito Federal pela Lei n. 24.619, de 26 de maio de 2004.

Figura 4 Escala de trabalho ordinária.

Qual a escala de trabalho que cumpre?

48 respostas



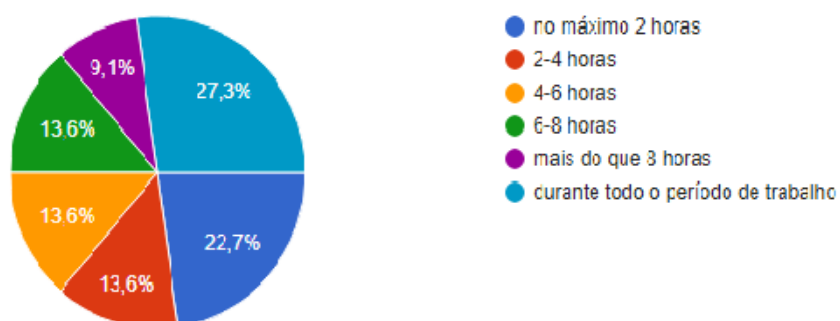
Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Ainda, como observado na Figura 5, estão durante o período de trabalho cumprindo trabalhos de ronda, atendimento de denúncias, em operações, atuação externa ao trabalho de gabinete comumente realizado pelos servidores destacados para as áreas administrativas.

Figura 5 Tempo ausente do batalhão

Em sua atuação diária, quanto tempo realiza tarefas fora do batalhão?

44 respostas



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

4.2 Resultados Demanda-Controle-Apoio Social

Avaliando os dados dos respondentes quanto ao questionário Demanda-Controle (KARASEK, 1979) e apoio social (KARASEK & THEORELL, 1990) se distingue quatro tipos básicos de experiências no trabalho, gerados pela interação dos níveis **alto** e **baixo** de demanda psicológica e de controle, como destacados na tabela (Tabela 1) abaixo:

Tabela 1 Tipos de experiência, com apoio social, e quadrantes de referência e definição (Karasek, 1979; Theorell, 1990)

Tipos de Experiência	Apoio Social	Quadrante e Definição
Demanda e Controle		
Baixo Desgaste/ Baixa Exigência	Alto Apoio Social Médio	I - Combinando baixa demanda e alto controle
Ativo/ Trabalho Ativo	Baixo Apoio Social Médio	II - Combinando alta demanda e alto controle
Passivo/ Trabalho Passivo	Muito Baixo Apoio Social Médio	III - Combinando baixa demanda com baixo controle
Alto Desgaste/ Alta Exigência	Baixo Apoio Social Médio	IV - Combinando alta demanda com baixo controle

Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Essas quatro combinações, que expressam situações específicas de trabalho, podem ser representadas por quadrantes atravessados por duas diagonais: Diagonal A e Diagonal B (Apêndice A).

A diagonal A assinala o risco de distúrbios de ordem psicológica e de doença física. Cabe esclarecer que a análise antecipada principal é que a maioria das reações às exigências, relacionadas ao psicológico, como estresse, fadiga, ansiedade, depressão e doença física ocorrem quando a demanda do trabalho é

alta e o grau de controle do trabalhador sobre o trabalho é baixo (Quadrante IV). Já na diagonal B, registra-se motivação para desenvolver novos padrões de comportamento. Entretanto, o modelo que trabalho na condição do terceiro quadrante, definido como trabalho Passivo/ Trabalho passivo, pode conduzir ao declínio na atividade global do indivíduo e à redução da capacidade de produzir soluções para as atividades e problemas enfrentados, ou seja, a acomodação resultante das experiências que o profissional enfrenta cotidianamente.

Tabela 2 É Análise da Demanda

DEMANDA PSICOLÓGICA	Média	Máximo	Mínimo
a) Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	3,53	4	1
b) Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?	3,48	4	1
c) Seu trabalho exige demais de você?	3,73	4	3
d) Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?	1,71	3	1
e) O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?	3,41	4	2
Total	15,88		

Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Com base na análise nos resultados apresentados no quadrante acima (Tabela 2), na dimensão em que é abordada a demanda psicológica foi obtida uma média geral de 15,88 pontos, sendo que essa pontuação foi encontrada a partir da soma da média dos itens (a) até (e), do questionário de Karasek (1979) utilizado na pesquisa (Apêndice C). Observando-se ainda, que quanto maior a demanda, pior a situação, ou experiência. Ainda, observou-se que o item de demanda mais relevante para os policiais seria de que o trabalho exija demais do profissional.

Pode-se justificar em razão da variedade de ações em que o policial atua, tendo necessidade de se dividir em operações e ações administrativas, assim, existindo uma exigência tanto do físico quanto da parte mental. Essa exigência pressupõe uma estafa e desgaste do indivíduo, uma vez que determinadas funções, por exemplo, o registro das autuações em um registro de prisão em flagrante necessita que o próprio policial autor da prisão realize e acompanhe todos os registros do ocorrido.

Tabela 3 É Análise do Controle

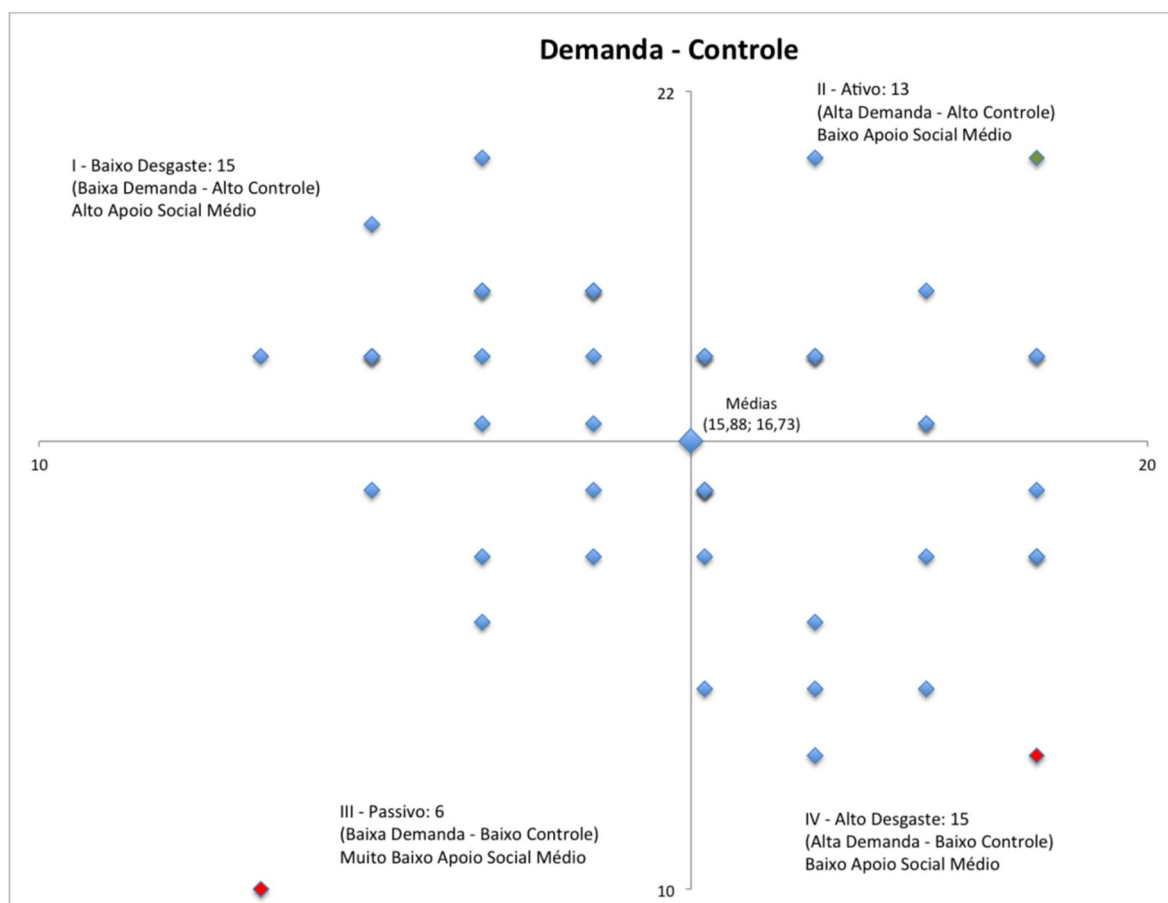
DEMANDA PSICOLÓGICA	Média	Máximo	Mínimo
f) Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho	3,06	4	1
g) Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?	3,79	4	3
h) Seu trabalho exige que você tome iniciativas?	3,96	4	3
i) No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes a mesma tarefa?	1,18	2	1
j) Você pode escolher COMO fazer seu trabalho?	2,43	4	1
k) Você pode escolher O QUE quer fazer no seu trabalho?	2,31	4	1
Total	16,73		

Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Nos itens referentes ao controle no ambiente de trabalho, onde o policial pode utilizar suas habilidades intelectuais para a realização do seu trabalho, foi identificada uma média de 16,73 pontos, referente a soma das médias referente aos itens (f) a (k) do questionário de Karasek (1979) encontrado no final deste trabalho (Apêndice C). Entende-se que quanto maior o controle, melhor a situação (ALVES et AL., 2004), mas o controle ao profissional também é fonte estressora, visto a necessidade de tomada de decisões. Assim, para o grupo pesquisado, o

item de maior atenção se refere a tomada de iniciativas, o que não necessita de muita avaliação em um ambiente como o da polícia militar, que necessita, em uma operação de tomar iniciativas diversas, pela necessidade da resolução de um problema, precisando muitas vezes de colocar na balança uma ação que terá que tomar.

Figura 6 É Quadrante Demanda-Controle-Apoio Social do 13º Batalhão da PMDF



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Importante destacar nos quadrantes acima os seguintes dados: 31% dos respondentes estão localizados no quadrante I, de Baixo Desgaste/Baixa Exigência, e, no entanto, um quantitativo idêntico (31%) encontra-se no quadrante IV, de Alto Desgaste/ Alto Exigência, quadrante esse que exige atenção, uma vez que representa um risco de desgaste psicológico e sofrimento físico. Destaque ainda, neste quadrante IV para a posição 19,12, destacada em vermelho: trata-se de policial formado pela Academia de Polícia Militar a mais de 20 anos, atuante em

área administrativa, ou seja, com ações repetitivas, que não sabe como e nem o que fazer, pois depende de uma orientação superior, e que não tem controle sobre as atividades que executa. Além disso, não tem bom relacionamento com os colegas, nem mesmo com os chefes. Compreende-se pelo tempo de formação que pode estar na fase de aposentadoria, mas chama atenção por estar em destaque na diagonal de desgaste psicológico e sofrimento físico.

%) entre as intervenções que podem ser eficazes para o manejo do estresse estão o desenvolvimento de um programa de diagnóstico, orientação e controle do estresse; a identificação dos estressores externos e internos, presentes no cotidiano dos policiais; a implementação de um programa de atividades físicas, que incluiria uma alimentação adequada, exercícios físicos regulares, técnicas de relaxamento, sono apropriado às necessidades individuais, repouso e lazer. Em resumo, um conjunto de intervenções que abranja o social, o afetivo e a saúde física dos profissionais+ (COSTA et al., 2007; LIMONGI-FRANÇA, 2002).

No quadrante III, temos outro destaque em vermelho, que se trata de policial, atuante em área operacional, que não cumpre Serviço Voluntário Gratificado . SVG, que certamente atua em ações de rotina que não exigem muito do profissional, isso porque formou-se a cerca de 6 anos na Academia, mas também porque destacou que apesar de ficar mais de 8 (oito) horas em trabalho de rua, não precisa fazê-lo com rapidez, não aprende coisas novas, não escolhe como fazer o trabalho e ainda, não tem bom relacionamento com os chefes, apenas com os colegas.

Contrariando esses dois destaques, encontramos no quadrante II um profissional da área operacional, formado a cerca de 10 anos, que não faz SVG, e apesar de ficar o tempo todo em trabalho externo ao Batalhão, tem que fazer suas

ações com rapidez, tomar iniciativas, aprende coisas novas, faz trabalhos repetitivos, mas pode escolher como e o que fazer, o que indica a possibilidade de ser um chefe de equipe. Além das informações acima, tem boas relações com os chefes e demais colegas, o que o enquadra em uma posição de aprendizado e de desenvolvimento de novos padrões de comportamento.

4.3 Resultados Qualidade de Vida

Ao analisar a questão da qualidade de vida desses policiais a partir dos dados colhidos por meio do questionário de Karasek (1979) pode-se destacar o quanto as ações as quais um policial é submetido o expõe a um constante desgaste físico, mental e emocional. Constantemente, o policial precisa atuar em ambiente desumano, complexo e hostil, situações e ambientes que propiciam o estresse e que impactam em sua qualidade de vida.

Walton (1975) desenvolveu alguns critérios para análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para o contexto organizacional, destacando-as em 8 (oito) categorias: Compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas; oportunidade para crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo nas organizações de trabalho; trabalho e espaço total da vida; e relevância social do trabalho. (WALTON, 1975).

Essas categorias de análise possuem uma correlação, o que indica que alterações em um aspecto promovem alteração nos outros. O impacto do trabalho sobre o indivíduo resulta da interação de muitos fatores e cada um desses pode variar de grupo para grupo.

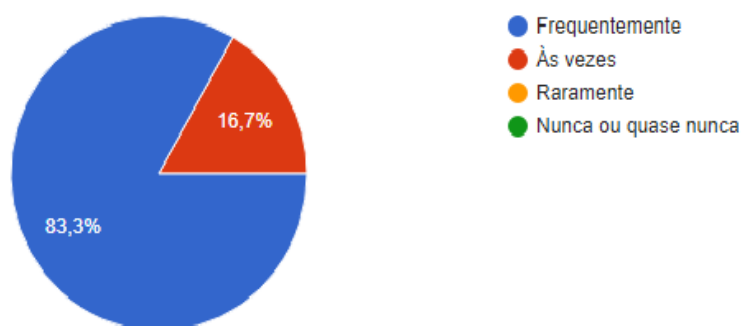
A dinâmica do trabalho policial entra em confronto justamente com aspectos que são essenciais para a promoção da qualidade de vida, tais como a privação de sono; perspectivas pessimistas; relação hierarquizada rígida; ergonomia; estresse; violência, e perigo constante de morte (COSTA et al., 2007). É conhecido também que esses profissionais se encontram em constantes situações de risco, sujeitos a acidentes de trânsito, necessidade de emprego de força física, troca de tiros,

exposição até mesmo de sua vida pessoal. Situações que contribuem efetivamente para situações de estresse. Além desses fatores externos, observa-se que as tarefas rotineiras e repetitivas, tendem a agravar esse quadro de estresse, tal como destacado na pesquisa realizada no 13º Batalhão de PMDF.

Figura 7 É Gráfico do quantitativo de tarefas repetitivas

No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?

48 respostas



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

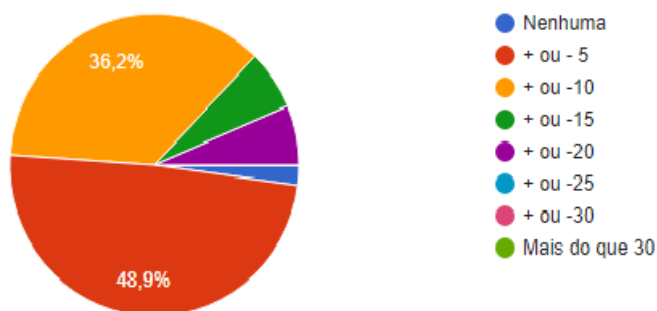
Outro dado que pode ter relação ao impacto na qualidade de vida do policial seria o aumento de carga horária de trabalho, visto que em um efetivo, onde 52,1% cumpre escala de trabalho de 12X60 (horas), também, em que a grande maioria estende sua carga de trabalho cumprindo Serviço Voluntário, em quantidades superiores a 4 (quatro) vezes ao mês, ou o equivalente a 32 horas de trabalho a mais no mês, no mínimo, acarreta a diminuição do tempo de descanso, conforme destacado nas figuras 3 e 4 desse estudo.

A análise de trabalho do efetivo também engloba a análise do tempo de trabalho fora do batalhão, ou seja, no trabalho externo de caráter preventivo, rondas ou operações, onde 48,9% dos policiais atuam em mais ou menos 5 (cinco) operações por mês.

Figura 8 É Quantitativo de operações por mês.

Qual o quantitativo de operações em que costuma atuar no período de um mês?

47 respostas



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Podem ser destacados como influência da baixa qualidade de vida do policial, os índices de produtividade, conforme observados na Figura 9. Os dados disponibilizados pelo 13º Batalhão da PMDF de Sobradinho apresentam uma diminuição de produtividade em todos os índices de criminalidade da região. No entanto, faz necessária uma busca mais apurada desses dados para a confirmação desse espectro.

Figura 9 É Índice de produtividade a partir de dados de criminalidade (período de janeiro a abril de 2016-2017)

EIXOS INDICADORES	NATUREZA	TOTAL		V.A	JAN		V.A	FEV		V.A	MAR		V.A	ABR		V.A
		2016	2017		2016	2017		2016	2017		2016	2017		2016	2017	
4. PRODUTIVIDADE POLICIAL	TRÁFICO DE DROGAS	79	67	-12	19	23	4	17	14	-3	19	12	-7	24	18	-6
	USO E PORTE DE DROGAS	257	141	-116	54	42	-12	76	32	-44	76	39	-37	51	28	-23
	POSSE/PORTE DE ARMA	98	106	8	26	28	2	23	18	-5	21	25	4	28	35	7
	LOCALIZAÇÃO DE VEICULO FURTADO OU ROUBADO	262	297	35	71	76	5	62	70	8	65	89	24	64	62	-2
4. TOTAL DE PRODUTIVIDADE POLICIAL		696	611	-85	170	169	-1	178	134	-44	181	165	-16	167	143	-24

Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Assim, conhecidas as condições de trabalho, as influências externas e internas, as quais são submetidos os policiais, podem ser destacados alguns objetivos que devem ser seguidos para a melhoria da qualidade de vida desse

profissional, e que se apresentam com clareza na avaliação de Walton (1975), reforçando os oito critérios para qualidade de vida no trabalho (QVT):

Tabela 4 É Quadro-resumo dos oito critérios para QVT propostos por Walton (1975)

Compensação justa e adequada	Renda adequada Compensação justa (equidade interna e externa)
Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho adequada Ambiente físico seguro e saudável Imposição de limites de idade
Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas	Autonomia Variedade de habilidades Informação e perspectivas (identidade e significado da tarefa) Reavaliação de uma trabalho na sua integridade Planejamento
Oportunidade para crescimento contínuo e segurança	Desenvolvimento Expectativa de aplicação Oportunidade de progresso Segurança
Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualitarismo Mobilidade Grupos primários de sustentação Senso de comunidade Abertura Interpessoal
Constitucionalismo nas organizações de trabalho	Privacidade Liberdade de expressão Equidade Normas e direitos
Trabalho e espaço total da vida	Equilíbrio entre o trabalho e as outras dimensões da vida (família, lazer, atividades sociais, etc)
Relevância social do trabalho	Responsabilidade social da empresa

Fonte: Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Militares da Região Metropolitana do Recife, Sílvia Cauás Asfora, 2004.

O quadro acima (Tabela 4) demonstra os diversos aspectos necessários à melhoria de trabalho do policial militar no objetivo de estabelecer nesta profissão qualidade de vida.

Quando se trata do critério de compensação justa e adequada, ao identificar uma renda adequada e compensação justa, explicita-se a necessidade de uma remuneração condizente com o trabalho desempenhado, de alta responsabilidade e enorme impacto pessoal, físico e mental e nesse aspecto a busca dos policiais na realização de serviço voluntário gratificado . SVG supõe uma busca por melhor remuneração.

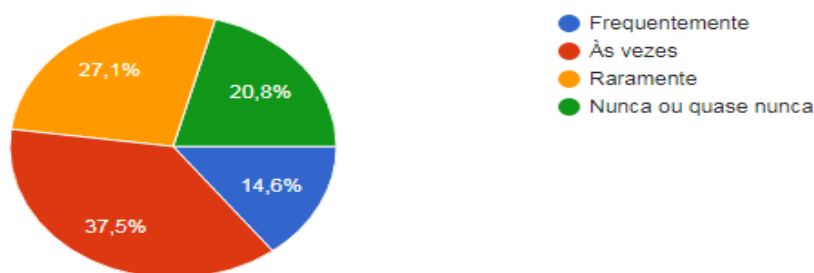
Quando são observadas as condições de segurança e saúde, ambiente físico seguro e saudável, imposição de limites, vê-se que em parte, esses critérios estão sendo cumpridos, mas se destaca nesse aspecto, a análise da jornada de trabalho do profissional, mais uma vez, se submetendo a trabalho extra, mesmo cumprindo uma jornada de trabalho intensa de 12 horas seguidas, além das horas de serviço gratificado.

No que se refere ao desenvolvimento das capacidades humanas, observa-se necessidade de maior autonomia, visto que apenas 10,4% e 14,6% dos respondentes sabem o que e como fazer seu trabalho, respectivamente.

Figura 10 É Gráfico da escolha de Í Como fazer o trabalho

Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?

48 respostas

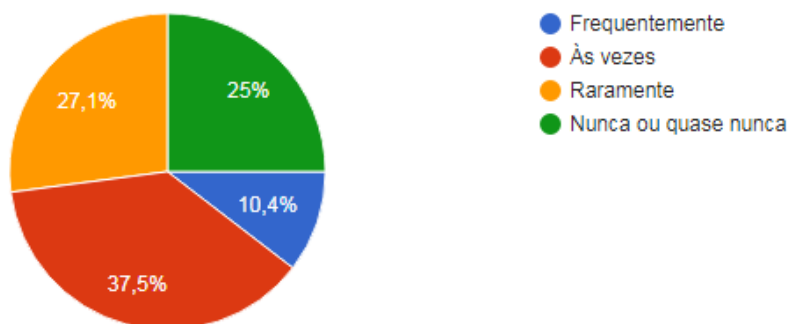


Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Figura 11 É Gráfico da escolha de Í O que fazer no trabalho

Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?

48 respostas

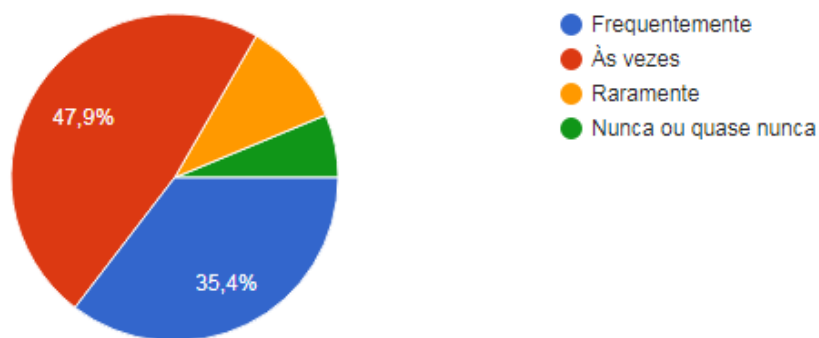


Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Figura 12 É Gráfico sobre aprendizado de coisas novas

Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?

48 respostas



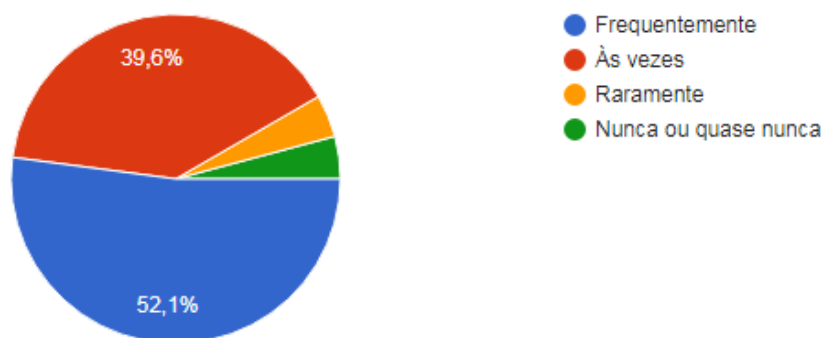
Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Ainda que 47,9% entendem que às vezes aprendem coisas novas.

Figura 13 É Gráfico sobre exigências contraditórias

O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?

48 respostas



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Destaca-se 52,1% que identificam que o trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes (Figura 13), o que demonstra uma necessidade de planejamento das ações e/ ou operações.

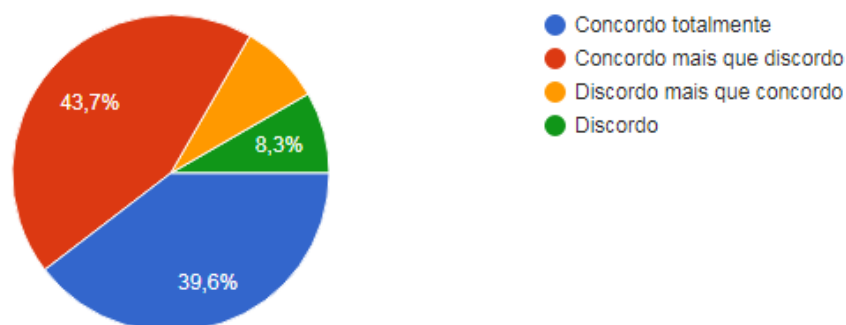
EM relação ao aspecto de oportunidade de crescimento contínuo e segurança, bem como oportunidade de crescimento contínuo e segurança, foi identificado que a PMDF possui um quadro de carreira e crescimento hierárquico progressivo (Apêndice D), baseado em tempo de serviço e estudos, onde por meio de cursos de extensão e especializações, realizados pelo Instituto de Ciências Policiais da PMDF, instituição de nível superior reconhecida pelo Ministério da Educação, há uma progressão na carreira.

Em relação à integração social, ocorreu uma observação do relacionamento entre os policiais, mas não foi especificado aspectos de preconceito, questões de igualdade de gênero, inclusive pela ausência de respondentes do sexo feminino. Há, no entanto, um forte envolvimento dos grupos de sustentação, do senso de comunidade e abertura interpessoal, uma vez que os respondentes reforçaram positivamente os aspectos de apoio social (KARASEK & THEORELL,1990) ao responderem o questionário (Apêndice C).

Figura 14 É Gráfico sobre bom relacionamento com os colegas

No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes.

48 respostas



Fonte: Resultados de pesquisa realizada no 13º Batalhão da PMDF

Na perspectiva do constitucionalismo, é indentificado o cumprimento de normas e direitos, mas a pesquisa não abordou de forma específica as questões de liberdade de expressão e de equidade.

No que se refere a trabalho e espaço total da vida, há necessidade de um equilíbrio maior dessas dimensões, uma vez que, quanto mais estressores atuam na realidade da carreira policial, cada vez mais os aspectos familiares são negativamente impactados.

Finalmente, no que se refere à relevância social do trabalho, uma vez que organizações que não atuam de forma socialmente responsável geram nos trabalhadores sentimentos de depreciação em relação ao seu trabalho e carreira (WALTON, 1975), e por sua vez a percepção que o profissional tem sobre a organização, identifica-se um dado que pode contradizer essa relação na PMDF, visto que os policiais respondentes, 72,9%, destacaram que o trabalho exige muito deles, aspecto esse que indica uma percepção negativa do trabalho, reforçando pouco tempo para outras atividades.

4.4 Discussão

De um modo geral, considera-se que a atividade exercida pelo policial militar é de alto risco, pois são profissionais que lidam diariamente com a violência e a brutalidade. Segundo a literatura, a profissão do policial militar é uma das que mais sofre de estresse, pois trabalha sob forte tensão, muitas vezes em meio a situações que envolvem risco de vida. (COSTA et al., 2007). A principal função da polícia operacional é o combate à criminalidade, lidando diretamente com a violência e, portanto, exercem uma atividade que envolve riscos à vida e à saúde, desencadeando, muitas vezes, um desgaste físico e psicológico, o que acaba por gerar estresse (BARCELLOS, 1999).

Outro aspecto importante do trabalho policial é que este não tem reconhecimento da sociedade, o que acaba por gerar sentimentos de frustração, inutilidade e improdutividade nos profissionais (AMADOR, 2000)

Vários índices demonstram que o trabalho policial é uma das ocupações mais estressantes quando comparado a outras atividades, sendo que os policiais apresentam diversas doenças relacionadas ao estresse da prática profissional. Uma pesquisa realizada entre diversas profissões, dentre 149 profissões estudadas apenas 10 excediam a Policial em doenças do coração, diabetes, insônia, suicídio e outras relacionadas com o estresse (SANTANA & SABINO, 2014).

Em matéria da revista *Ísto É* (09/08/1995), os policiais foram definidos como os campeões da neurose, visto que estudos feitos pelo instituto de Ciências e Tecnologia da Universidade de Manchester, na Inglaterra, apontam a profissão policial como a segunda mais estressante do mundo.

A insatisfação dos próprios policiais se evidencia através das greves e comportamentos violentos que ocorreram na última década. Tal insatisfação, somada ao não reconhecimento do trabalho policial, resulta em uma queda da auto-estima dos policiais, o que influencia na motivação e no comprometimento dos

mesmos, propiciando, talvez, maior vulnerabilidade ao estresse e outros transtornos.+ (MORAES, GUSMÃO, PEREIRA & SOUZA, 2001; APUD OLIVEIRA; BARDAGI, 2009).

Estudo realizado em 2005, distribuindo espacialmente a violência no Distrito Federal, agrupou as Regiões Administrativas em três grandes regiões de acordo com a renda, constatando que as áreas onde o rendimento médio mensal dos responsáveis pelo domicílio é menor, há impacto e concentração da maior proporção de homicídios. Sobradinho e Planaltina, regiões atendidas pelo 13º Batalhão, se enquadram na segunda e terceira região, respectivamente, sendo a terceira região, Planaltina, responsável por 62% do total dos homicídios do Distrito Federal. (VASCONCELOS & COSTA, 2005).

A atividade policial se destaca em relação a outras profissões, principalmente pela carga de trabalho e sofrimento, o que torna o desgaste físico e mental cada vez maior. Vários distúrbios e processos psicológicos se desencadeiam a partir desses processos como: distúrbios da visão (miopia, astigmatismo, vista cansada e outros), dores no pescoço, nas costas, coluna e cefaleia.

O desgaste psíquico acentuando-se permite que o profissional desenvolva, por exemplo, a Síndrome de Burnout, %processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho. É aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Metaforicamente, é aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental+ (TRIGO, 2007). Esse tipo de estresse crônico se caracteriza por sinais como exaustão física, psíquica e emocional que decorrem de uma má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado e com uma carga de tensão. (COSTA et al., 2007).

Assim, reforça a necessidade de uma análise mais aprofundada, um estudo mais direcionado a questão da qualidade de vida no trabalho dos policiais militares do Distrito Federal, buscando, ao utilizar os dados presentes nesta pesquisa e ampliando-a, também, reforçando critérios mais específicos da qualidade de vida e comparando-a com os índices de criminalidade, encontrar métodos e processos que melhorem o aspecto de vida e também as condições de trabalho desses

policiais, para que seja possível, futuramente, encontrar resultados, inclusive relacionados a eficiência e produtividade, mais positivos.

Uma vez que o trabalho desses profissionais impacta diretamente na realidade da vida da sociedade, cabe reforçar a ideia de que a questão da QVT não diz respeito apenas a um melhor funcionamento da organização de trabalho e, portanto, uma questão só de empregados e empregadores (CHERNS; DAVIS, 1975), ou seja, todos além dessa instituição serão de alguma forma beneficiados com a melhoria da Qualidade de Vida do Policial Militar.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir desse estudo foi possível realizar uma investigação no ambiente da Polícia Militar do Distrito Federal, no 13º Batalhão de Polícia Militar, Região de Sobradinho, por meio da pesquisa de demanda e controle de Karasek (1975), entendendo que na realidade desses profissionais encontramos uma correlação com variáveis de estressores e analisar o impacto delas na Qualidade de Vida no Trabalho desses profissionais.

Foi possível compreender que em razão da Polícia Militar se enquadrar em um regime de hierarquia bem específica e rígida, essa situação reforça a questão do Apoio Social, complementar a teoria de demanda e controle (KARASEK & THEORELL, 1990).

Com relação ao cronograma de trabalho e metodologia aplicada, pretendia-se que a coleta de dados cumprisse o prazo compreendido pelo primeiro semestre letivo de 2017, objetivando a defesa dos resultados desse trabalho em junho do mesmo ano. No entanto, autorização de pesquisa foi encaminhada ao 13º batalhão, via ofício encaminhado pela Coordenação de Pesquisa do Instituto Superior de Ciências Policiais em 04 de maio, e apenas em meados de maio foi possível agendar uma reunião com o comandante do batalhão.

Posteriormente à reunião realizada com o Comandante do 13º Batalhão, a pesquisa foi disponibilizada através de um link eletrônico e encaminhada a todos os policiais do Batalhão pela rede de e-mails institucionais apenas no dia 25 de

maio. Observou-se, no entanto, que os servidores não utilizavam rede, nem liam seus e-mails rotineiramente, o que provocou um atraso na coleta de dados, e uma adesão, neste período, de apenas 7 (sete) respondentes.

Com o objetivo de concluir a pesquisa, foi necessário imprimir o questionário, reiniciando o processo de pesquisa ao entregá-lo no batalhão no dia 10 de junho. Foi estabelecido um prazo de 15 (quinze) dias úteis para aplicação da pesquisa. Os questionários impressos resultaram em um quantitativo de 41 (quarenta e um) respondentes, ou seja, totalizando 48 (quarenta e oito) respondentes da pesquisa, o equivalente a 16% do efetivo total do Batalhão.

Cabe um registro de que a data em que foi disponibilizada a autorização da Polícia Militar para a promoção da pesquisa no Batalhão e do fato de que a aplicação da pesquisa ter sido realizada em duas etapas fez com que esse estudo suprimisse parte importante do objetivo de estudo, o qual seria a avaliação desses estressores em relação a produtividade desses agentes de segurança.

5.1 Limitações da Pesquisa

Necessário destacar como principal limitador da pesquisa o pouco tempo para a análise dos documentos disponibilizados pelo 13º Batalhão, principalmente relacionando os variáveis estressores e a qualidade de vida aos índices de criminalidade da região de Sobradinho.

Nesse sentido, cumpre-se sugerir futuros estudos e pesquisas com instrumentos que possam quantificar as relações dos dados com a qualidade de vida.

Esses estudos complementares devem responder aos aspectos relacionados aos estímulos dos policiais no cumprimento das ações diárias e operações à luz de um ambiente hostil e desgastante.

Ainda, com relação aos dados encontrados com a pesquisa de Karasek (1975), pode ser aprofundada pesquisa que analise a relação de saúde desses policiais e as possibilidades de desenvolvimento de doenças crônicas de relação

psicológicas, bem como promover um estudo da saúde física em que se encontre relação com a Qualidade de Vida desses profissionais.

Para os esclarecimentos quanto à Qualidade de Vida no Trabalho no ambiente da Polícia Militar do Distrito Federal, requer sejam avaliados outros aspectos, como a relação familiar, sua relação com o ambiente externo ao Batalhão, o que sugere muitos outros estudos. Ou ainda, estudo que relacione a personalidade de indivíduo com a expectativa dele em relação à qualidade de vida, visto que alguns profissionais têm como motivador um ambiente de decisões e ações rápidas, enquanto outros preferem um ambiente com regularidade e até com ações burocratizadas.

A realidade desses profissionais requer um olhar diferente e apurado, não somente por serem os responsáveis pela segurança, provendo tranquilidade à sociedade, mas por serem pessoas comuns diretamente impactadas pela violência. Estão frente a frente com a criminalidade e buscando a preservação do que há de mais importante, a vida.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. et al. **Modelo demanda-control de estrés en el trabajo: consideraciones sobre diferentes formas de operacionalizar la variable de exposición.** Rio de Janeiro, 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2015000100208&lng=en&tlng=en&refineString=null&SID=3CoKyMT3hvtTCpABsry&timeSpan=null> Acesso em: janeiro, 2017.

ALVES, M. et al. **Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português.** Janeiro, 2015. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102004000200003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: janeiro, 2017.

AMADOR, S.F. **Trabalho, sofrimento e violência: O caso dos policiais militares.** In: J. C. Sarriera, *Psicologia comunitária: Estudos atuais*. Porto Alegre: Sulina, 2000

ANDRADE, R. et al. Qualidade de vida de operadores de telemarketing: Uma análise com o Whoqol-Bref: **Calidad de vida de operadores de telemarketing: Un análisis con Whoqol-Bref.** Chile, 2015. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300004&lng=en&tlng=en&refineString=null&SID=3CoKyMT3hvtTCpABsry&timeSpan=null#down >. Acesso em: janeiro, 2017.

ASFORA, Silvia Cauás. **Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Militares da Região Metropolitana do Recife.** Recife, 2004. Disponível em : <http://repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/1145/arquivo1651_1.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttp://repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/1145/arquivo1651_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: Julho de 2017.

BAKER D. & KARASEK, R.A. **Occupational health: recognize and preventing work-related disease and injury.** 4ed. Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins, 2000.

BARCELLOS, Jorge Alfredo Pacheco de. **Condições e a organização de trabalho dos policiais militares que executam o policiamento ostensivo: um estudo de caso na Brigada Militar de Porto Alegre.** 1999. Dissertação (Mestrado em Administração) . Pós Graduação da Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

BEIRIZ, L. P. L. **BEM-ESTAR E DESEMPENHO NO TRABALHO É estudo de caso em uma empresa de comunicação.** 6 de dezembro de 2012. 56 p. Dissertação (Pós-graduação em Administração) . Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (Fucape), Vitória, 2012.

BRASIL. **Lei nº 7.289, de 18 de dezembro de 1984. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7289.htm> Acesso em: janeiro de 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 667, de 02 de julho de 1969.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0667.htm>. Acesso em: janeiro de 2017.

CHERNS, Albert, DAVIS, Louis. E. Goal for Enhancing the Quality of Working Life. In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert and Associates. **The Quality Working Life. Vol 1: Problems, Prospects and state of the art.** New York: The Free Press, 1975.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CONTANDRIOPOULOS, A.-P.; CHAMPAGNE, F.; POTVIN, L.; DENIS, J.-L. BOYLE, P. **Saber preparar uma pesquisa.** São Paulo: Hucitec-Abrasco, 1994.

COSTA et al. **Estresse em policiais militares.** São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.org/pdf/rpsp/v21n4/04>> Acesso em: Junho de 2017.

FERNDANDES, C e CORONADO, A. B. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho organizacional.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>>. Acesso em: janeiro de 2017.

FLECK M.P.A., LEAL O.F., LOUZADA S. et al. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100).** *Rev ABP/APAL*, 1999

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GERHARDT, Tatiana e SILVEIRA, Denise (Org.). **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KARASEK R, THEORELL T. **Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life.** Basic Books, Inc., Publishers: New York; 1990

LACOMBLEZ, M. & Vézina, N. (2008). **Karasek.** *Laboreal*, 4, (2), 114-117. Disponível em: <<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223452898;994242>>. Acesso em: janeiro de 2017.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** - 5. ed. - São

Paulo : Atlas 2003.

LIMONGI-FRANÇA A.C.; RODRIGUES A.L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4ª ed. São Paulo (SP): Atlas; 2005.

OLIVEIRA, P.L.M.; BARDAGI, M. P. **Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares**. *Bol. psicol* [online]. 2009, vol.59, n.131, pp. 153-166. Disponível em:
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000200003#aut01> Acesso em: Jul, 2017.

SANTANA, S. L., SABINO, A. D.V. **Estresse na vida operacional do Policial Militar**. Associação dos Sargentos, Subtenentes, Oficiais Adm. Esp. Ativos e Inativos da PM e BM de MT, Mato Grosso, Mai, 2014.
<<http://www.assoade.com/index.php/todas-noticias/341-estresse-na-vida-operacional-do-policial-militar>> Acesso em: jul. 2017.

STEINER, M. et al. **Determinação de escalas de plantão para militares considerando preferências e hierarquia**. Janeiro, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-74382004000300003>. Acesso em: janeiro de 2017.

TRIGO, T. R. CheiTungTeng, Hallak, J.E.C. **Síndrome de Burnout ou estafa profissional os transtornos psiquiátricos**. *Rev. Psiqu. Clín* 34 (5); 223-233, 2007

TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

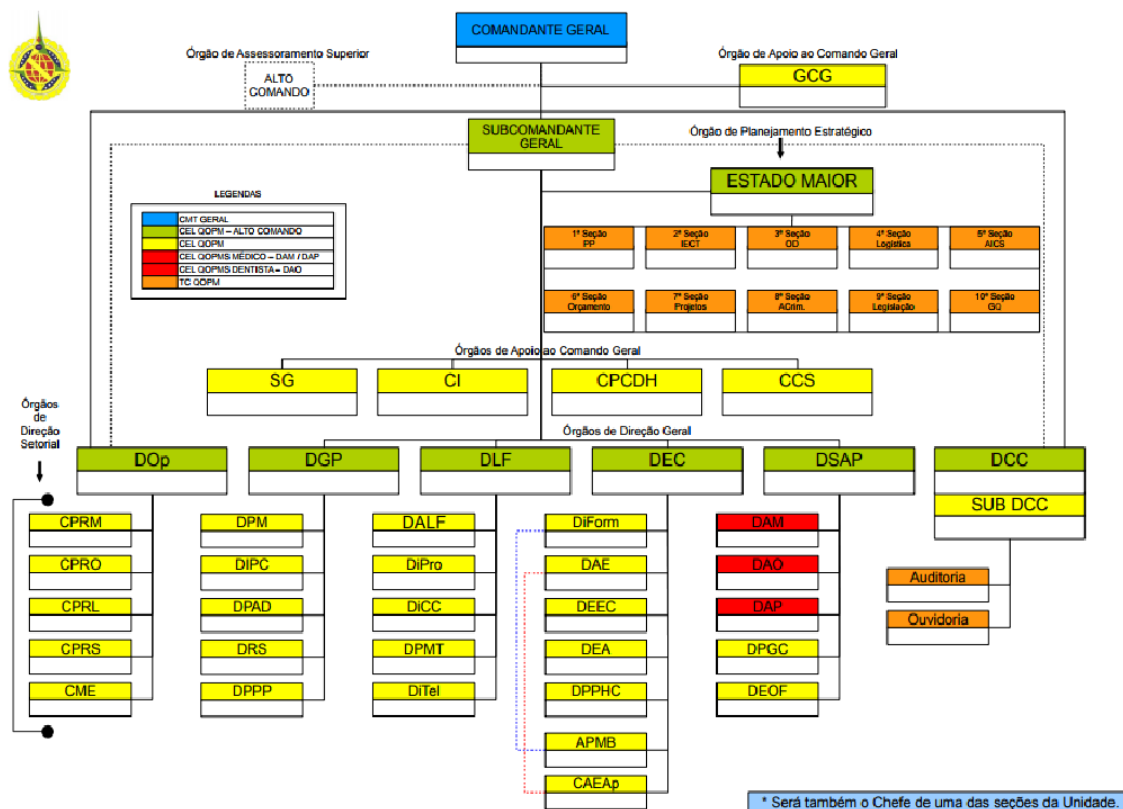
VASCONCELOS, A. M. N.; COSTA; A. **Demografia da Violência no Distrito Federal: evolução e características**. In: PAVIANI, A.; FERREIRA, I. C. B.; BARRETO, F. F. P. (Orgs.). *Brasília Dimensões da Violência Urbana*. Brasília: UnB, 2005. p .33-56.

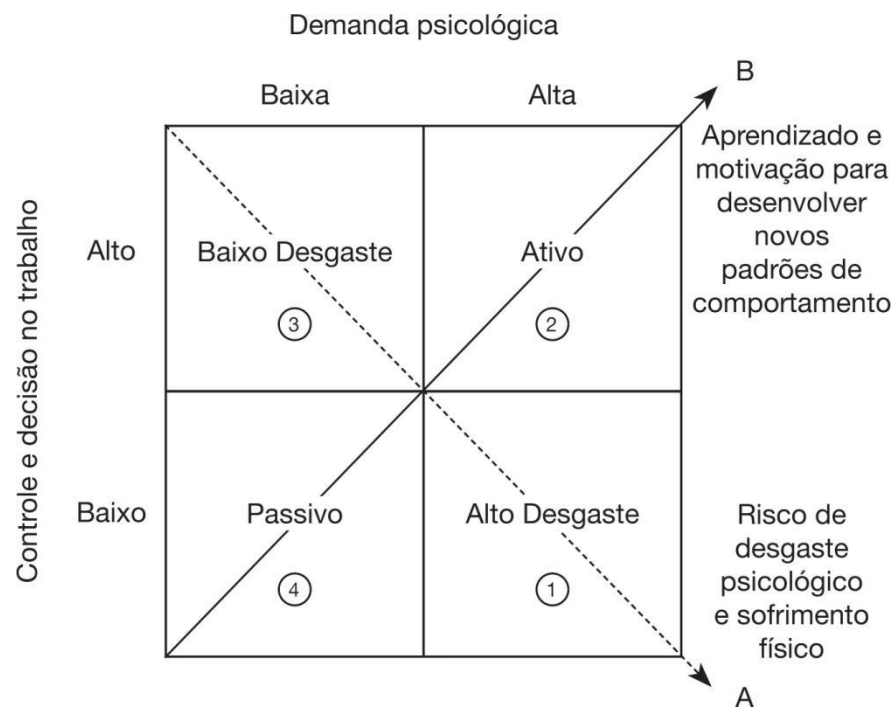
O impacto das Mudanças de Escala na Rotina de Vida e no rendimento profissional: relato de colaboradores de um hospital universitário, 2015. Disponível em:
<http://www.fucape.br/premio_excelencia_academica/upld/trab/17/128.pdf>. Acesso em: janeiro de 2017.

Viva Brasília: Nosso Pacto pela Vida. 2017. Disponível em:
<<http://vivabrasilia.ssp.df.gov.br/#comofunciona> > Acesso em: janeiro de 2017.

APÊNDICES

Apêndice A É Organograma da Polícia Militar do Distrito Federal



Apêndice B É Quadrante de Demanda e Controle de Karasek (1979).

Apêndice C É Questionário de Robert Karasek utilizado na Pesquisa (escala adaptada para o Português)

Tabela 3 - Versão resumida da "Job stress scale" (original e adaptada).

Questionnaire about **Demands, Control and Support***

Demands (D) Often. Sometimes. Seldom. Never/almost never

- D1. Do you have to work very fast?
- D2. Do you have to work very intensively?
- D3. Does your work demand too much effort?
- D4. Do you have enough time to do everything?
- D5. Does your work often involve conflicting demands?

Control (C) Often. Sometimes. Seldom. Never/almost never

- C1. Do you have the possibility of learning new things through your work?
- C2. Does your work demand a high level of skill or expertise?
- C3. Does your job require you to take the initiative?
- C4. Do you have to do the same thing over and over again?
- C5. Do you have a choice in deciding HOW you do your work?
- C6. Do you have a choice in deciding WHAT you do at work?

Support (A) Strongly agree. Mildly agree. Mildly disagree. Strongly disagree

- A1. There is a calm and pleasant atmosphere where I work.
- A2. We get on well with each other where I work.
- A3. My co-workers support me.
- A4. The others understand if I have a bad day.
- A5. I get on well with my supervisors.
- A6. I enjoy working with my co-workers.

Versão para o Português

- a) Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?
- b) Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?
- c) Seu trabalho exige demais de você?
- d) Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?
- e) O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?
- f) Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?
- g) Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?
- h) Seu trabalho exige que você tome iniciativas?
- i) No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?
- j) Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?
- k) Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?













Opções de resposta de A até K: Frequentemente; Às vezes; Raramente; Nunca ou quase nunca

- l) Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.
- m) No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros.
- n) Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.
- o) Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem.
- p) No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes.
- q) Eu gosto de trabalhar com meus colegas.

Opções de resposta de L até Q: Concordo totalmente; Concordo mais que discordo; Discordo mais que concordo; Discordo totalmente

*Cedida por Töres Theorell

Apêndice D É Quadro Demonstrativo da Polícia Militar do Distrito Federal

CEL PM		SUB TEN PM	
TEN CEL PM		1º SGT PM	
MAJ PM		2º SGT PM	
CAP PM		3º SGT PM	
1º TEN PM		CB PM	
2º TEN PM		SD PM	
ASP PM	